

Maison Familiale Rurale

Orientation et Formation
Professionnelle

12 Rue des Dômes
63260 THURET

☎ 04.73.97.92.32.

Email : mfr.thuret@mfr.asso.fr



CLASSE DE CAP
SAPVER

**CONVENTION RELATIVE AUX PERIODES DE FORMATION
EN MILIEU PROFESSIONNEL**

(Articles R. 715-1 et R. 715-1-5 du code du rural)

CAPa SERVICES AUX PERSONNES ET VENTE EN ESPACE RURAL

Entre, d'une part :

L'Entreprise

Représentée par Mme Mr : Chef d'entreprise.

Raison Sociale :

Adresse :

☎ ①

@

Et d'autre part :

La Maison Familiale Rurale de Thuret

Représentée par : Monsieur Jérôme MENAGER

Il est convenu ce qui suit :

TITRE 1er – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

La présente convention a pour objet la mise en œuvre, au bénéfice de l'élève dénommé :

Le Stagiaire (Représenté par ses parents ou tuteurs si mineur)

Nom – Prénom :

Né(e) le : ☎ (parents si mineur)

En classe de : 1^{ère} / Term **CAPa SAPVER**

d'une période de formation en milieu professionnel **rendue obligatoire par le programme officiel de la classe d'enseignement technologique ou professionnel** dans laquelle il est inscrit. (CAPa Services aux personnes et vente en espace rural).

Seuls, les élèves âgés de 14 ans au moins peuvent effectuer la période de formation ou la séquence pédagogique au sens de l'article R.813-42 du code rural qui fait l'objet de la présente convention.

Cette période de formation en milieu professionnel ou cette séquence pédagogique, au sens de l'article R. 813-42 du code rural, est **prévue dans le cadre d'un diplôme professionnel ou technologique** ou conduite dans le cadre de l'enseignement mentionné par l'article L. 813-9 du code rural. Elle est organisée dans les conditions fixées par les textes définissant la formation suivie.

Finalité de la convention. *La finalité de la formation en milieu professionnel est pédagogique.* L'élève ou l'étudiant est associé aux activités de l'entreprise concourant directement à l'action pédagogique. En aucun cas, sa participation à ces activités ne doit porter préjudice à la situation de l'emploi dans l'entreprise.

Obligations du jeune. *L'élève ou l'étudiant est tenu à un devoir de discrétion professionnelle.* Le jeune s'engage à ne faire figurer dans son rapport de stage aucun renseignement confidentiel concernant l'entreprise.

Encadrement du jeune. *Cette période de formation est réalisée sous l'encadrement et la surveillance du maître de stage* désigné à cet effet par le chef de l'entreprise d'accueil lorsque celui-ci n'est pas lui-même maître du stage.

Les activités auxquelles l'élève ou l'étudiant participe sont précisées dans le titre II de la présente convention. (Dispositions particulières d'ordre pédagogique).

Articulation avec la procédure de dérogation. Au cours de cette période de formation en milieu professionnel, *seul l'élève ou l'étudiant mineur d'au moins 15 ans, inscrit dans une formation conduisant à la délivrance d'un diplôme professionnel ou technologique*, conformément aux dispositions des articles L. 331-6 et L.337-1 du code de l'éducation combinées à celles des articles L.811-1, L.811-2, L.813-1, L.813-2, L.813-9 et R.813-42 du code rural, *peut être autorisé*, dans les conditions prévues aux articles R.4153-38 à R.4153-48 du code du travail *à utiliser les machines ou appareils ou produits dont l'usage est proscrit aux mineurs* par les articles D.4153-17 à D.4153-35 du code du travail.

Préalablement à l'affectation du jeune aux travaux réglementés, il appartient au chef d'établissement d'enseignement de fournir au chef d'entreprise, l'avis médical d'aptitude aux travaux soumis à dérogation, faisant l'objet de la convention de stage.

Article 2

Les modalités de prise en charge des frais afférents à cette période ainsi que les modalités d'assurance sont définies dans le titre II de la présente convention. (Dispositions particulières d'ordre financier).

Article 3

Le stagiaire demeure pendant toute la durée de sa formation sous statut scolaire et reste, à ce titre, sous l'autorité du chef de son établissement d'enseignement et de formation professionnelle agricoles. Le chef d'établissement d'enseignement veille, en mettant en œuvre les diligences normales, à ce que les conditions de déroulement de stage soient de nature à préserver la santé et la sécurité de l'élève et à lui garantir une formation pratique correspondant à l'enseignement reçu.

A ce titre, le chef de l'entreprise d'accueil s'engage à prendre connaissance du titre II (dispositions particulières d'ordre pédagogique).

Du fait de ce statut scolaire, **le stagiaire ne peut prétendre à aucune rémunération de la part de l'entreprise.** Toutefois, conformément aux articles L.242-4-1, D.242-2-1 du code de la sécurité sociale et D. 741-65-1 du code rural et de la pêche maritime, une gratification peut lui être versée. Celle-ci est exonérée de charges sociales si, conformément à l'article D.242-2-1 du code de la sécurité sociale, son montant ne dépasse pas le seuil équivalent au produit de 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale et du nombre d'heures de stage effectuées au cours du mois considéré. Ce montant tient compte des avantages en nature et en espèces et du temps de présence mensuel prévu au cours du stage. Lorsque le montant de la gratification dépasse le plafond indiqué ci-dessus, les obligations de l'employeur incombent à l'entreprise d'accueil.

L'élève ou l'étudiant ne doit pas être pris en compte pour l'appréciation des effectifs de l'entreprise et ne peut pas prendre part à une quelconque élection professionnelle. **Il est soumis aux règles générales en vigueur au sein de l'entreprise d'accueil, notamment en matière de sécurité, d'horaires et de discipline**, sous réserve des dispositions de la présente convention.

Article 4

A titre de rappel, **les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un travail excédant 8 heures par jour, ni 35 heures par semaine, y compris les travaux de nature scolaire.** Pour les jeunes de

moins de 15 ans, la durée hebdomadaire ne peut excéder 32 heures, y compris les travaux de nature scolaire.

Pour chaque période de 24 heures, une période minimale de repos quotidien doit être fixée à 14 heures consécutives pour les jeunes de moins de 16 ans et à 12 heures consécutives pour les élèves de 16 à 18 ans.

Au-delà de 4 heures et demie de travail quotidien, les mineurs doivent bénéficier d'une pause d'au moins 30 minutes. Ils doivent bénéficier d'un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs dont le dimanche. Les horaires journaliers des mineurs ne peuvent prévoir la présence des élèves sur le lieu de stage avant 6 heures du matin et après 22 heures le soir. Pour les jeunes de moins de 16 ans, le travail est interdit entre 20 heures et 6 heures.

Article 5

Durant les périodes de formation en milieu professionnel, l'élève ou l'étudiant mineur, âgé d'au moins 15 ans, peut être affecté par son employeur (maître de stage) à la réalisation de travaux susceptibles de dérogation, visés aux articles D. 4153-17 à D. 4153-35 du code du travail et réaliser les travaux ouvrant droit à dérogation permanente, au sens des articles R. 4153-49 à R.4153-52 du code du travail.

Le jeune ne doit se livrer à ces travaux que sous le contrôle permanent de son tuteur. L'avis d'aptitude médicale, donné soit par le médecin chargé de la surveillance des élèves, soit par le médecin du travail de la Mutualité Sociale Agricole, est transmis par l'établissement d'enseignement au maître de stage, avant toute affectation du jeune aux travaux réglementés.

Avant toute affectation du jeune aux travaux interdits, visés aux articles D. 4153-17 à D. 4153-35 du code du travail, une autorisation à déroger pour l'unité de travail concernée aura été délivrée au chef d'entreprise par l'inspecteur du travail compétent géographiquement pour cette unité.

L'employeur affecte le jeune aux travaux réglementés nécessaires, en fonction de son niveau de formation, de sa progression dans la formation et des objectifs de la formation, après avoir obtenu, à cet égard, de la part de l'établissement d'enseignement, les informations sur les aptitudes pédagogiques du jeune, renseignées dans l'annexe pédagogique de la convention de stage.

Article 6

L'affectation des jeunes, âgés de 15 ans au moins et de moins de 18 ans, à des travaux comportant des manutentions manuelles de plus de 20% de leur poids, n'est pas soumise à dérogation mais à avis médical d'aptitude fourni par le chef d'établissement d'enseignement au maître de stage, en application de l'article R.4153-52 du code du travail. La notion de manutention manuelle s'entend comme toute opération de transport et de soutien définie à l'article R.4541-2 du code du travail.

Article 7

Le chef d'entreprise ou son représentant prend les dispositions nécessaires pour garantir sa responsabilité civile chaque fois qu'elle sera engagée :

- soit en souscrivant une assurance particulière garantissant sa responsabilité civile en cas de faute imputable à l'entreprise à l'égard du stagiaire.
- soit en ajoutant à son contrat déjà souscrit « responsabilité civile entreprise » ou « responsabilité civile professionnelle » un avenant relatif au stagiaire.

Le chef de l'établissement d'enseignement contracte une assurance couvrant la responsabilité civile de l'élève pour les dommages qu'il pourrait causer pendant la durée ou à l'occasion de son stage ainsi qu'en dehors de l'entreprise ou de l'organisme d'accueil ou sur le trajet menant au lieu de stage ou au domicile.

Article 8

En application des dispositions des articles L.751-1 (métropole), **les stagiaires de l'enseignement agricole bénéficient de la législation sur les accidents de travail.**

En cas d'accident survenu à l'élève ou à l'étudiant stagiaire soit au cours du travail, soit au cours du trajet, **le responsable de l'entreprise s'engage à informer le chef d'établissement d'enseignement dans la journée où s'est produit l'accident ou au plus tard dans les 24 heures.**

La déclaration d'accident du travail doit être faite par le chef d'établissement d'enseignement, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à la caisse de mutualité sociale agricole, dont relève l'établissement, dans les 48 heures, non compris les dimanches et jours fériés, à compter de l'information faite par l'entreprise.

Article 9

Le chef d'établissement d'enseignement peut mettre fin au stage à tout moment dès lors que l'entreprise d'accueil ne satisfait plus :

- aux conditions de santé sécurité au travail et de moralité indispensables au bon déroulement du stage.

- aux conditions d'encadrement par une personne compétente, notamment durant l'exécution des travaux soumis à dérogation, qui sont nécessaires à la mise en œuvre des objectifs précisés dans les dispositions particulières d'ordre pédagogique figurant au titre II de la présente convention.

Article 10

Le chef d'établissement d'enseignement et le chef d'entreprise ou son représentant se tiennent mutuellement informés des difficultés, notamment celles liées aux absences éventuelles du stagiaire, qui pourraient naître de l'application de la présente convention et prendront, d'un commun accord, en liaison avec l'équipe pédagogique, les dispositions adéquates pour y mettre un terme.

En tout état de cause, **le chef d'entreprise ou son représentant peut décider, après en avoir informé le chef d'établissement d'enseignement, de mettre fin de manière anticipée à la période de formation en milieu professionnel**, en cas de manquement grave à la discipline de la part du stagiaire.

Article 11

La présente convention s'applique aux stages ainsi qu'aux séquences pédagogiques de l'enseignement à rythme approprié, dont le référentiel de formation prévoit expressément qu'ils puissent se dérouler en partie hors temps scolaire et ce, dans la limite de temps qu'il précise. Ces périodes sont antérieures à l'obtention du diplôme.

Si le chef d'entreprise occupe le jeune de sa propre initiative, en dehors des périodes prévues par la convention de stage qu'il a signée avec le chef d'établissement d'enseignement, il fait perdre au jeune son statut scolaire avec comme conséquence l'acquisition de la qualité de salarié et l'obligation pour l'entreprise de verser un salaire et les cotisations qui en découlent.

En tout état de cause, pour les jeunes de moins de 16 ans, ces périodes hors temps scolaire (en qualité de stagiaire ou en qualité de salarié) **ne peuvent excéder la moitié du temps des vacances scolaires concernées.**

TITRE II – DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Article 12

Dispositions d'ordre pédagogique

Objectifs de la période de formation en milieu professionnel :

- Découvrir une structure de services ou de vente.
- Observer et recueillir des informations susceptibles d'être réinvesties en cours.
- Se placer en situation professionnelle.
- Utiliser et appliquer les connaissances et techniques apprises en cours.
- Valoriser les aptitudes gestuelles et faciliter la liaison entre pratique et théorie.
- Se confronter aux réalités professionnelles et sociales.

Principales tâches confiées :

A définir par le Maître de stage au regard de la fiche descriptive d'activités annexée à la présente convention.

Place de la période de formation dans l'évaluation :

- Attribution d'une note à l'issue de chaque séquence.
A l'initiative du Maître de Stage, elle portera principalement sur l'intérêt et l'implication du stagiaire dans les activités demandées, et sur l'évolution de celui-ci.
- Validation de savoir-faire au travers du livret « objectifs de capacités professionnelles » remis à l'élève en début de formation.
- Support de rédaction :
 - lors de chaque séquence, d'une réflexion sur un thème professionnel défini par l'établissement de formation.
 - en fin de période, de « fiches d'activités » faisant l'objet d'une soutenance orale à l'examen.

Concertation entre l'équipe pédagogique et le tuteur professionnel :

Elle se fera, afin de contrôler le déroulement de la période de stage et d'en faire le bilan, par divers contacts téléphoniques, ainsi que par une « visite de stage » sur le lieu de formation professionnel.

Les obligations du chef d'entreprise sont notamment de :

- **présenter au stagiaire l'évaluation des risques** effectuée conformément aux articles L. 4121-1 et suivants du code du travail propres à son entreprise, tirée du document unique et commenter de manière pédagogique avec lui les risques auxquels il est susceptible d'être exposé ainsi que les actions de prévention prises pour y remédier.

- **diriger et contrôler le stagiaire dans ses activités** par la désignation d'un maître de stage ayant la compétence et la disponibilité nécessaire pour assurer ce suivi.
- **faire accomplir au stagiaire des travaux** correspondant à la fois à ses aptitudes, aux objectifs du stage et à la progression pédagogique du stagiaire.
 - ↳ Si ces travaux incluent une utilisation de matériel soumis à la dérogation, indiquer le type de matériel et ses conditions d'utilisation (encadrement, port d'équipements de protection individuelle, formation préalable, habilitation électrique, autorisation de conduite...).
 - ↳ Le chef d'entreprise ou son représentant doit ne faire utiliser que des matériels conformes à la réglementation¹.
 - ↳ Pour les travaux soumis à dérogation, le responsable de l'entreprise d'accueil certifie être en conformité avec les dispositions ci-après pour l'unité de travail accueillant le jeune.
 - ↳ En outre, en cas d'exécution de travaux ou d'utilisation de matériel soumis à la dérogation prévue aux articles R.4153-38 à R.4153-48 du code du travail, joindre l'engagement écrit, daté, signé, du chef d'entreprise ou de son représentant de ne pas procéder à l'affectation des mineurs aux travaux interdits sans avoir obtenu préalablement de l'inspecteur du travail l'autorisation à déroger.
- Préciser, le cas échéant, les travaux ouvrant droit à dérogation permanente, au sens des articles R. 4153-49 à R. 4153-52 du code du travail, auxquels le jeune sera affecté.
- Enfin, **le chef d'entreprise ou son représentant doit permettre au stagiaire de préparer son rapport, en lui accordant le temps nécessaire.**
- L'établissement fournit au maître de stage le ou les avis d'aptitude médicale du jeune aux travaux soumis à dérogation ou à dérogation permanente, dans le cas des automoteurs soumis à autorisation de conduite.

Article 13

Dispositions d'ordre financier

L'hébergement, la restauration, le transport restent à **charge de la famille durant toute la période de formation en milieu professionnel**, sauf accord particulier.

Le stagiaire est assuré par l'établissement d'enseignement auprès de la MSA, pour ce qui concerne les **accidents du travail, du trajet et les maladies professionnelles**.
(Convention n° 333 634 020 00015).

Le stagiaire et l'entreprise de stage sont assurés par l'établissement d'enseignement auprès de Groupama pour leur **Responsabilité Civile**.
(numéro titulaire : 320 86 336 P).

¹ Seuls les jeunes âgés de 15 ans au moment du stage peuvent effectuer la période de formation en milieu professionnel qui fait l'objet de la présente convention.

Durée de la formation :

..... semaines, selon le rythme alterné, décomposée comme suit :

- du au
- du au
- du au
- du au
- du au
- du au
- du au

Article 14

Un exemplaire de la présente convention est remis, après signature du chef d'entreprise ou son représentant et du chef d'établissement d'enseignement, à l'élève et/ou son représentant légal ainsi qu'au maître de stage.

Convention établie en 3 exemplaires.

A Le

Le Chef d'entreprise

**Le Représentant Légal
de l'élève**

**Chargé de Développement
J. MENAGER**

Le Maître de stage désigné

Nom – Prénom :

Qualité :